

ДО ПИТАННЯ ПРО ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ

TO THE QUESTION OF THE PECULIARITIES OF CONTRACTS' CONCLUSION WITH EMPLOYEES OF INSTITUTIONS OF CULTURE

Менська О.А.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

економіко-правового факультету

Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

У статті розглядаються питання укладання контрактів із працівниками закладів культури, зокрема проаналізовані особливості контрактної форми роботи керівників державних та комунальних закладів культури. Особливість укладення контрактів із працівниками закладів культури державної та комунальної форм власності полягає у спеціальному їх призначенні, зокрема контракт як особлива форма трудового договору упорядковує не тільки трудові відносини, а й сферу культурно-мистецької діяльності.

Ключові слова: особлива форма трудового договору, контракт, заклад культури, неприбуткова організація.

В статье рассматриваются вопросы заключения контрактов с работниками учреждений культуры, в частности проанализированы особенности контрактной формы работы руководителей государственных и коммунальных учреждений культуры. Особенность заключения контрактов с работниками учреждений культуры государственной и коммунальной форм собственности заключается в специальном их назначении, в частности контракт как особая форма трудового договора упорядочивает не только трудовые отношения, но и сферу культурно-художественной деятельности.

Ключевые слова: особая форма трудового договора, контракт, учреждение культуры, неприбыльная организация.

The article considers issues of contracts' conclusion with employees of institutions of culture, in particular the peculiarities of contract form of heads' working of state and communal institutions of culture are analyzed. The peculiarity of contracts' conclusion with employees of institutions of culture of state and communal form of property consists in their special function, in particular the contract as a special form of employment agreement regulates not only labor relations, but also the sphere of cultural and artistic activities.

Key words: special form of the employment agreement; contract; institution of culture; nonprofit organization.

Постановка проблеми. Реформи законодавства, що відбуваються в Україні, торкнулися певним чином і тих його норм, що стосуються сфери організації збереження національних традицій та культури. Важливу роль у цьому процесі відіграють очільники закладів культури, однак їхня діяльність не завжди є ефективною, що зумовлено, зокрема, недолугістю окремих законодавчих норм про призначення та вимоги щодо зобов'язань керівників закладів культури. Тому є необхідність у перегляді законодавства, що врегульовує відносини, які виникають між керівником закладу культури та органом управління закладу культури або уповноваженого ним органу, шляхом індивідуального регулювання умов їхньої праці.

Метою статті є дослідження змісту контракту з керівниками закладів культури, визначення його сутності та ролі у правовому регулюванні трудових відносин.

Стан дослідження. Теоретичні основи для визначення місця контракту в договірному праві як юридичної форми реалізації права на працю, його аналізу та передумов виникнення були предметом досліджень багатьох учених-правознавців, зокрема Л.А. Алексеєнка, Ю.В. Баранюк, В.С. Венедиктова, О.В. Гаврилюк, С.В. Дріжчаной, В.В. Єрмоєнко, С.О. Сільченка та ін. Однак розвиток суспільних відносин, у тому числі й тих, які стосуються сфери культури, приводить до появи малодосліджених правових проблем у сфері застосування трудових контрактів.

Мотивація актуальності теми цього дослідження зумовлюється і визначається тим, що аналіз законодавчого регулювання контракту із працівниками закладів культури не був предметом спеціального вивчення серед правознавців.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) кожен працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не

передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Сфера застосування контракту визначається законами України. Варто відзначити, що серед працівників, із якими законодавчо передбачено укладення контракту, виокремлюється особлива категорія – керівники закладів культури, що є у державній та комунальній власності. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 р. № 955-VIII (далі – Закон № 955-VIII)[1] визначено, що керівники державних та комунальних закладів культури призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту на п'ять років за результатами конкурсу, а з працівниками художнього та артистичного персоналу – від одного до трьох років без проведення такого конкурсу.

Питання щодо порядку укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників регулюється, зокрема, постановами Кабінету Міністрів України «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 р. № 203 (далі – Постанова № 203) [2], «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170 [3], «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності» від 2 серпня 1995 р. № 597 (далі – Постанова № 597) [4], «Деякі питання обрання та призначення керівника державної наукової установи» від 14 грудня 2016 р. № 998 [5] та ін.

Вимоги щодо укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, визначені вищезгаданими постановами Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 та від 2 серпня 1995 р. № 597. Ці нормативно-правові акти поширюють свою дію також на

відносини у сфері укладення контракту з керівниками підприємств, що є у комунальній власності, оскільки п. 5 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 рекомендує місцевим органам виконавчої влади під час укладання контрактів з керівниками підприємств, що є у комунальній власності, застосовувати Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, під час наймання на роботу, затверджене цією постановою. Однак зміст контракту має враховувати вимоги Закону № 955-VIII.

Набрання чинності Законом № 955-VIII є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури, а також із професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури, що свідчить про примусовий перехід творчих працівників на строкові контракти.

Зауважимо, що органи управління державних та комунальних закладів культури зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів, а ті, з ким на момент набрання чинності Законом № 955-VIII укладено контракт, працюють на посаді до закінчення строку дії контракту.

Показово, що норма про припинення безстрокового трудового договору з керівниками та з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури, а також проведення конкурсної процедури не поширюється на професійних творчих працівників комунальних закладів культури у територіальних громадах з населенням до 5 тисяч жителів. Якщо взяти до уваги курс державної політики на впровадження реформи децентралізації, то стане очевидним, що переважна більшість закладів культури, які розташовані у сільській місцевості або у віддалених містах, будуть, так би мовити, оптимізовані, що на практиці означає – скорочені, або ж взагалі примусово закриті чи ліквідовані через неможливість на достатньому фінансовому рівні утримувати таку інфраструктуру закладів культури за кошти місцевих громад. Більше того, як правило, заклади культури розташовані у будівлях, що є пам'ятками культурної спадщини. Можна припустити, що після такої «культурної політики регіону» існуватиме реальна загроза зміни їх правового режиму, а згодом – і масове знищення цих будівель. Тому, на наш погляд, не зовсім корисною ввачається кінцева мета такого культурного менеджменту.

Втім, норми про контрактну форму праці з керівником, художнім та артистичним персоналом не можна розглядати уособлено від решти положень. Зауважимо, що у проєкті Трудового кодексу України вже врегульовуються трудові відносини з деякими категоріями працівників на визначений строк, зокрема передбачається, що представники творчих професій будуть переведені на контрактну форму роботи (Законопроект № 1658, ст. 60, п. 7–8). Іншими словами, можна припустити, що праця осіб творчих професій прирівнюватиметься до праці тимчасового або сезонного працівника. В окремих сферах культурної діяльності це позитивно впливатиме на підвищення кваліфікації діячів культури та розвиток культурної галузі загалом. Такі вимоги стануть своєрідним рушієм для створення вільного конкурентоспроможного середовища на ринку праці творчих професій та формування новітньої генерації фахівців серед культурно-мистецької громадськості.

Необхідно наголосити, що обов'язковою умовою контракту з керівником державного чи комунального закладу культури, окрім іншого, є програма розвитку закладу культури на один і п'ять років (ч. 16 ст. 215 ЗУ «Про культуру») [6]. Також у Законі № 955-VIII до керівника висуваються інші обов'язкові вимоги, такі як наявність вищої освіти, стаж роботи у сфері культури не менше трьох

років, володіння державною мовою та здатність за своїми діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем виконувати відповідні посадові обов'язки. На перший погляд може здатися, що відсутність обов'язкової профільної освіти гіпотетично створить можливість призначення керівником особи, яка не є компетентною у питаннях діяльності відповідного закладу культури. Однак на противагу цьому можна зазначити, що керівник закладу культури повинен бути насамперед кваліфікованим менеджером для виконання загальних управлінських функцій, а не талановитим актором, музикантом, режисером тощо. Доречно тут є вимога щодо необхідності мати трирічний стаж роботи у сфері культури. Втім, не виключається можливість брати участь у конкурсі представників творчих професій із профільною освітою, що вже свідчить про рівні можливості для всіх кандидатів.

Як зазначалося вище, порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників регулюється і постановами Кабінету Міністрів України. Ці постанови мають загальний характер і не враховують специфіку кожної окремої сфери суспільної діяльності. Таку специфіку передбачено галузевими нормативно-правовими актами, в основу яких покладено постанови Кабінету Міністрів України.

Що стосується сфери культури, то відомчим нормативно-правовим актом врегульовується лише порядок оформлення прийняття та звільнення з роботи найманих працівників окремих закладів. Так, наказом Міністерства культури України від 2 серпня 2016 р. № 624 затверджена форма контракту із професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури. [7]

Що ж стосується укладання контракту з керівником державного та комунального закладу культури, то вочевидь цей механізм відбувається із застосуванням положень згаданої вище Постанови № 203, із застосуванням Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, яка визначена у Постанові № 597. Однак необхідно наголосити, що на керівників закладів культури не може поширюватися дія Постанови № 597 у тому вигляді, у якому вона існує зараз.

Найпершим, на що варто звернути увагу під час аналізу норм Постанови № 203, є те, що її положення розповсюджуються саме на роботу керівників підприємств, що є у державній власності. Чи можна вважати заклад культури підприємством?

Розглядаючи цей аспект, доцільно дати легальне визначення поняття «базова мережа закладів культури». Так, відповідно до ст. 1 ЗУ «Про культуру» базова мережа закладів культури – комплекс підприємств, установ, організацій і закладів культури державної та комунальної форми власності, діяльність яких спрямована на створення умов для забезпечення розвитку творчості людини, збирання, збереження, використання і поширення інформації про матеріальні та духовні культурні цінності, наукові розробки, а також на забезпечення цілісності культурного простору України, доступності національного культурного надбання, дотримання прав громадян у сфері культури.

Розкриваючи зміст цього поняття, варто відзначити, що поряд із поняттям «заклад культури» законодавцем використані й інші – «підприємство», «установа», «організація». При цьому незрозуміло, як ці поняття співвідносяться. Відповідно до ст. 62 Господарського кодексу України (далі – ГК України) підприємство – самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої госпо-

дарської діяльності в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими законами. Причому підприємства можуть створюватись як для здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності [8].

Пунктом 4. ст. 65 ГК України встановлено, що у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін.

Некомерційну господарську діяльність варто розглядати як один із видів господарської діяльності. З переходом до ринкової економіки були передусім створені правові умови для господарської діяльності, спрямованої на одержання прибутку, однак у структурі господарювання залишається і діяльність іншого виду, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку. Саме така діяльність і отримала назву «некомерційна господарська діяльність» [9, с. 116].

Що ж стосується визначення поняття «заклад культури», то ним відповідно до ст. 1 Закону України «Про культуру» є юридична особа, основною діяльністю якої є діяльність у сфері культури, або структурний підрозділ юридичної особи, функції якого полягають у провадженні діяльності у сфері культури.

Однак цей закон не визначає коло суб'єктів, які є закладами культури. Але відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування базової мережі закладів культури» від 24 жовтня 2012 р. № 984 [10] до закладів культури належать:

– заклади культури місцевого рівня, перелік яких затверджує орган місцевого самоврядування. До них, зокрема, належать комунальні заклади культури (бібліотеки, музеї, галереї, заповідники, виставкові зали, театри, філармонії, концертні організації, мистецькі колективи, кінотеатри, кіновідеопрокатні підприємства, об'єднання, палаци, будинки культури, інші клубні заклади, заклади освіти сфери культури, початкові спеціалізовані мистецькі навчальні заклади (школи естетичного виховання та студії), парки культури та відпочинку тощо), які включаються до переліку закладів культури на підставі копій їх установчих документів;

– заклади культури загальнодержавного рівня, перелік яких затверджує Мінкультури – державні заклади культури, у тому числі національні (бібліотеки, музеї, архіви, галереї, заповідники, цирку, театри, філармонії, музичні колективи і ансамблі, культурно-інформаційні та культурно-просвітницькі центри, навчальні заклади культури і мистецтва, кіностудії, художні галереї, виставки національного (загальнодержавного) значення тощо).

Зауважимо, що заклади культури можуть бути створені за різною організаційно-правовою формою, незалежно від того, чи є вони юридичними особами приватного чи публічного права. Однак визначальним для таких юридичних осіб є вид діяльності, яку вони провадять. Законодавчо передбачена можливість закладам культури одночасно з основною діяльністю провадити іншу господарську діяльність і одержувати від неї доходи, якщо інше не встановлено законом і така діяльність відповідає меті, з якою вони створені (ст. 1 ЗУ «Про культуру»). Тобто для закла-

дів культури, аби вони визнавалися такими, все ж таки основною має бути не комерційна діяльність, а культурна (творча, наукова, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, розважальна), інакше кажучи – діяльність, спрямована на задоволення культурних потреб громадян. Хоча це не означає, що всі без винятку заклади культури не можуть бути створені для отримання прибутку навіть у своїй культурній діяльності.

Вочевидь, поняття «підприємство» та «заклад» – це поняття, які належать до різних галузей права. Тобто з позиції господарського права заклади, які здійснюють господарську діяльність у сфері культури, що має вартісну (грошову) визначеність, є підприємствами. Однак вбачається неможливим віднесення державних закладів культури ані до прибуткових, ані до неприбуткових організацій у значенні ГК України, ані до підприємницьких товариств за ЦК України, адже, як уже зазначалося, їхньою основною діяльністю є культурна в розумінні п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про культуру».

Це означає, що статус неприбуткових суб'єктів господарювання, які беруть участь у різноманітних правовідносинах та через включення їх в економічний обіг, потребує законодавчого закріплення у частині чіткого відокремлення комерційних закладів культури від некомерційних.

Висновки. У підсумку проведене дослідження дало можливість дійти таких висновків:

1. Особливість укладення контрактів із працівниками закладів культури державної та комунальної форм власності полягає у спеціальному їх призначенні. Контракт слугує упорядкуванню трудових відносин на ринку праці серед працівників творчих професій, тим самим створює можливість максимально регулювати кількісний та якісний склад працівників закладів культури, зокрема і їхніх керівників.

2. Контракт як особлива форма трудового договору упорядковує не тільки трудові відносини, а й сферу культурно-мистецької діяльності. Таким чином, порівняно з трудовим договором контракт із працівниками закладів культури дає можливість максимально наповнити його особливим змістом, залучивши найкваліфікованіших працівників.

3. Очевидною перевагою контрактної форми організації праці працівників закладів культури стане залучення до сфери культури професіоналів, здатних раціонально та ефективно використовувати потенціал кожного закладу культури, що впливатиме як на підвищення культурного рівня суспільства, так і на якість послуг, що надаються такими закладами культури.

4. І наостанок, зважаючи на поняттєву неузгодженість між Законом № 955-VIII та постановою Кабінету Міністрів України «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 р. № 203, а також невідповідність змін, запроваджених Законом № 955-VIII у частині застосування Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженою згаданою постановою № 203, доцільно розробити окрему типову форму контракту з керівником закладу культури, що є у державній та комунальній власності, яка б відповідала меті його створення та діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури : Закон України від 28.01.2016 р. № 955-VIII [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/955-19>. – Назва з екрана.
2. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>. – Назва з екрана.
3. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>. – Назва з екрана.

4. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>. – Назва з екрана.

5. Деякі питання обрання та призначення керівника державної наукової установи: постанова Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 998 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/998-2016-%D0%BF>. – Назва з екрана.

6. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 р. № 2778-VI [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2778-17>. – Назва з екрана.

7. Про затвердження форми контракту з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури: наказ Міністерства культури України від 02.08.2016 р. № 624 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1146-16>. – Назва з екрана.

8. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України // 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – ст. 144.

9. Щокін Р.Г. Некомерційна господарська діяльність в Україні: сутність, нормативно-правова основа та проблемні аспекти / Р.Г. Щокін // Наше право № 1. – 2015. – С. 115–120.

10. Про затвердження Порядку формування базової мережі закладів культури: постанова Кабінету Міністрів України від 24 жовтня 2012 р. № 984 [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984-2012-%D0%BF>. – Назва з екрана.

УДК 342.7:614:65.012.226

КЛАСИФІКАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРАВ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

CLASSIFICATION OF INFORMATION RIGHTS OF PHYSICAL PERSON IN HEALTH CARE

Морозова В.О.,

*аспірант кафедри галузевих юридичних дисциплін
факультету політології та права*

Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

У статті наведено класифікації інформаційних прав фізичної особи у сфері охорони здоров'я за різними критеріями. Проаналізовано основні підходи до систематизації інформаційних прав. Досліджено доктринальні позиції та проаналізовано чинне законодавство.

Ключові слова: інформація, інформаційні права, класифікація інформаційних прав у сфері охорони здоров'я, пацієнт, сфера охорони здоров'я.

В статье приведены классификации информационных прав физического лица в сфере здравоохранения по различным критериям. Проанализированы основные подходы к систематизации информационных прав. Исследованы доктринальные позиции и проанализировано действующее законодательство.

Ключевые слова: информация, информационные права, классификация информационных прав в сфере здравоохранения, пациент, сфера здравоохранения.

The article presents the classification of information rights of physical person in healthcare sector according to several different criteria. The basic approaches to the systematization of information rights were analyzed. Doctrinal positions as well as the current legislation was investigated.

Key words: information, information rights, classification of information rights in health care, health care.

Постановка проблеми. Інформатизація та глобалізація є невід'ємними ознаками сучасного суспільства, в якому інформація та знання стають одним з найважливіших об'єктів суспільних відносин. Завдяки ним з'явилися нові права та свободи – інформаційні, а ті права та свободи, що були відомими, набувають яскраво вираженого інформаційного характеру. Інформаційні права властиві будь-якій сфері життєдіяльності суспільства, не виключенням є й сфера охорони здоров'я. Це викликає потребу в їх вивченні та систематизації з метою покращення механізмів їх практичного застосування. Інформаційні права фізичної особи у сфері охорони здоров'я – це маловивчене правове явище, що не піддавалося ще поглибленому науковому дослідженню. У зв'язку з чим тема цієї наукової праці має актуальне значення.

Стан опрацювання. В юридичній науці відсутній єдиний підхід до визначення та розуміння інформаційних прав. Відсутність нормативно закріпленої класифікації прав і свобод, а також їх невичерпність та постійний розвиток сприяє плюралізму наукових підходів у даному контексті.

Дослідженнями даної проблематики займалися О.А. Баранов, І.І. Бачило, В.М. Бесчастний, К.І. Беляков,

В.М. Брижко, В.А. Залізник, Р.А. Каложний, Б.А. Кормич, О.В. Кохановська, В.А. Ліпкан, Ю.С. Максименко, А.І. Марушак, О.В. Олійник, Л.І. Рудник, В.С. Цимбалюк, М.Я. Швець та ін.

Метою статті є дослідження видів інформаційних прав фізичної особи у сфері охорони здоров'я та їх класифікація за відповідними критеріями.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до традиційної класифікації прав і свобод, автором якої є французький правознавець Карел Васак, права поділяються на три покоління (групи): громадянські та політичні права, соціально-економічні та культурні права, колективні права або права «солідарності».

Багато науковців вважають, що основоположними правами людини є права «першого покоління», які першочергово визнавалися невід'ємною частиною людської гідності [1], тобто, особисті (цивільні) свободи та політичні права. В межах особистих прав виокремлюються деякі інформаційні права, зокрема, свобода думки й слова, свобода світогляду й віросповідання, право на звернення до державних органів тощо. Політичні права забезпечують можливість брати участь в управлінні державою. Інформаційні права і свободи за такою логікою належать до